

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang menjadi faktor penting didalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci paling utama yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka profitabilitas perusahaan akan meningkat secara otomatis. Dalam setiap pekerjaan dan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, ada harapan perubahan timbal balik mengenai masukan dan hasil (Kalay, 2016). Ketika kita membahas kinerja karyawan, sebagian besar terbagi dalam kinerja peran dan kinerja ekstra-peran. Kinerja dalam peran berarti bagaimana seorang karyawan melakukan tugas / tugas spesifiknya sesuai kontrak resmi mereka. Di sisi lain, kinerja ekstra peran berarti kinerja di luar persyaratan pekerjaan dasar dan membutuhkan kemauan individu dan ingin tampil. Hubungan antara kinerja dan keadilan memiliki sejarah panjang dan keduanya telah ditemukan terkait erat. Peneliti yang berbeda telah menemukan bahwa ketiga dimensi keadilan organisasional sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang lebih baik dari karyawan suatu organisasi (Iqbal et al., 2017).

Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan tempat

kerja. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal et al., 2017). Keadilan organisasi terdiri dari tiga jenis yaitu keadilan distributif, keadilan procedural, dan keadilan interaksional (Alvi & Abbasi, 2012).

Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan output dalam hal perspektif kontribusi, kebutuhan dan keadilan (Alvi & Abbasi, 2012). Tutar (dalam Akbolat et al., 2015) mengatakan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan kejujuran dan kesetiaan yang ditunjukkan selama distribusi sumber daya organisasi. Keadilan distribusi berfokus pada kenaikan upah, evaluasi kinerja, promosi dan hukuman. Dengan kata lain, apa yang penting dalam hal keadilan distributif adalah kepercayaan karyawan terhadap keadilan saham mereka di antara sumber daya yang didistribusikan (Akbolat et al., 2015).

Keadilan procedural dijelaskan tentang keadilan teoritis karyawan dari prosedur (Alvi & Abbasi, 2012). Demikian pula, keadilan procedural menggambarkan keadilan prosedur yang digunakan dalam proses alokasi. Keadilan procedural juga mencerminkan tingkat keadilan dalam prosedur

yang diadopsi untuk menentukan bagaimana individu diperlakukan dan bagaimana pemberian masing-masing diberikan (Iqbal et al., 2017). Greenberg (dalam Akbolat et al., 2015) mengatakan bahwa salah satu masalah signifikan dari keadilan prosedural adalah perilaku manajer pembuat keputusan terhadap individu yang terpengaruh karena keputusan tersebut. Sikap jujur dan baik dari para manajer terhadap orang-orang yang terkena dampak karena keputusan tersebut, umpan balik tepat waktu dalam hal keputusan yang diambil, dengan menghormati peraturan dihitung di antara indikator dasar evaluasi keadilan prosedural.

Keadilan interaksional dijelaskan jenis perilaku interpersonal antar karyawan (Alvi & Abbasi, 2012). Keadilan interaksional juga mengacu pada kualitas dan kewajaran perawatan pribadi selama diundangkannya keputusan dan prosedur organisasi. Ini juga menyoroti aspek interaksi manusia yang diungkapkan dalam hal hormat, sopan santun, jujur, bermartabat (Iqbal et al., 2017). Isu penting dalam hal keadilan interaksional adalah persepsi terkait dengan kualitas perilaku interpersonal yang dihadapi selama penerapan proses (Akbolat et al., 2015).

Harian umum SOLOPOS, sebagai salah satu media massa cetak lokal yang terbit di daerah Solo, beredar di wilayah Surakarta dan eks Karesidenan Surakarta dituntut harus mampu bersaing dan berkembang di tengah persaingan antar media massa yang beredar di masyarakat.

Sebagai Koran lokal daerah solo, SOLOPOS sangat potensial untuk berpromosi di wilayah Surakarta, Boyolali, Sukoharjo, Wonogiri, Sragen, dan

Klaten yang merupakan wilayah utama edar. Sehingga untuk membagi tugasnya sebaiknya perusahaan memberikan keadilan terhadap karyawan-karyawannya agar semua karyawan mampu bekerja semaksimal mungkin. Keadilan yang diberikan dapat berupa persamaan imbalan, peraturan-peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan serta mudah dan terbukanya untuk berinteraksi dengan atasan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKSARA SOLOPOS”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos?
2. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos?
3. Bagaimana pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Menambah wawasan peneliti tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait atau yang berhubungan guna membuat suatu kebijaksanaan yang berhubungan dengan pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah kesimpulan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang keadilan distributif, keadilan procedural, keadilan interaksional, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN